Република Србија
ГЕРОНТОЛОШКИ ЦЕНТАР
Бр. 2704
26.10. 2026 год.
Н И Ш

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 95/2018), члана 2. Закона о спречавању злостављања на раду („Сл. гласник РС“, бр. 36/10), члана 10. Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Сл. гласник РС“, бр. 62/10), Закона о запосленима у јавним службама („Сл. гласник РС“, бр. 113/2017, 95/2018, 86/2019 и 157/2020) и члана 28. Статута Геронтолошког центра Ниш (у даљем тексту: Послодавац), Управни одбор Послодавца на седници одржаној дана 26.10.2026. године, доноси:

ПРАВИЛНИК О СПРЕЧАВАЊУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ ГЕРОНТОЛОШКИ ЦЕНТАР НИШ

Члан 1.

Овим правилником:

1. уређује се поступак заштите запослених, односно других радно ангажованих лица (у даљем тексту: запослени) од злостављања на раду;
2. утврђује се забрана злостављања на раду и у вези са радом;
3. уводе се мере за спречавање злостављања као и мере за унапређење односа на раду;
4. утврђује се поступак заштите лица изложених злостављању на раду и друга питања од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду и у вези са радом;
5. прописују се правила понашања послодавца и запослених, односно других радно ангажованих лица у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду и у вези са радом, као и од сексуалног узнемиравања.

Запосленим, у смислу овог правилника, сматрају се и лица ангажована ван радног односа (лица која обављају привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лица на допунском раду, лица на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтери) и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду Послодавца.

Члан 2.

Забрањује се сваки облик злостављања на раду и у вези са радом, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе, у складу са законом и Правилником о раду Послодавца.

Запослени су дужни да се придржавају и Кодекса професионалног понашања запослених у Геронтолошком центру Ниш (деловодни број 1463 од 25.9.2024. године), који обавезује све запослене да међусобно уважавају и поштују достојанство других запослених.

Забране насиља, злостављања и занемаривања корисника уређене су Законом о социјалној заштити, Правилником о забрањеним поступањима запослених у социјалној заштити, Кодексом и Правилником о раду Послодавца (члан 110.) и не уређују се овим правилником.

Члан 3.

Под злостављањем на раду подразумевамо свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду:

- достојанства,
- угледа,
- личног и професионалног интегритета,
- здравља,
- положаја запосленог,
- које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење,
- које погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

У злостављање такође спада и подстицање или навођење других на горе описано понашање.

Извршилац злостављања може бити:

1. послодавац,
2. други запослени или
3. група запослених код послодавца, која врши злостављање.

Члан 4.

Послодавац је дужан да, у циљу стварања услова потребних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и којим се запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленом пре ступања на рад достави акт у писаној форми под називом „Обавештење о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања".

Ово обавештење сачињава се у најмање два примерка, од којих један примерак задржава послодавац, а други запослени.

Ако запослени одбије да потпише и прими наведено обавештење, сматра се да је упознат са његовим садржајем ако му је обавештење достављено на начин и у поступку прописаном Законом о спречавању злостављања на раду („Сл. гласник РС", број: 36/2010), (у даљем тексту: Закон).

Члан 6.

Обавештење предвиђено чланом 5. овог правилника нарочито треба да садржи следеће податке:

- да је законом забрањено и санкционисано вршење злостављања, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања;
- основне појмове, односно шта се сматра под злостављањем, сексуалним узнемиравањем и злоупотребом права на заштиту од таквог понашања;
- да се заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује код послодавца (у поступку посредовања и поступку утврђивања одговорности запосленог), као и пред надлежним судом;
- да запослени који сматра или сумња да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању, пре обраћања суду, треба да се обрати надлежном лицу или лицима код послодавца за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од самог послодавца, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања;
- да ће послодавац учинити доступним податке о лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања, лицу коме се подноси захтев за заштиту од злостављања и другим лицима која се могу укључити у поступак заштите од злостављања, и на који начин;
- да се не сматра злостављањем, нити може покретати поступак за заштиту од злостављања: у случају кршења права прописаних другим законима којима је и обезбеђена заштита тих права (против појединачног акта послодавца којим се одлучује о правима, обавезама и одговорностима запосленог; у случају ускраћивања и онемогућавања права као што је право на зараду, дневни, недељни и годишњи одмор и др.; у случају дискриминаторског понашања по било ком основу дискриминације, које је забрањено и санкционисано посебним законом и др.); да се не сматрају злостављањем ни: радна дисциплина која је у функцији боље организације посла; предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду и повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако немају за циљ да повреде или намерно увреде запосленог, као и друга понашања која се не могу сматрати злостављањем у складу са Законом;
- да су права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани Законом и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду који су објављени у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Члан 7.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања, као и да у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

У циљу превенције злостављања и препознавања злостављања, директор Послодавца је одлуком у писаном облику одредио: лице којем се запослени који сумња да је изложен злостављању може обратити ради пружања савета и подршке у вези правне заштите (у даљем тексту: лице за савет и подршку), лице овлашћено за покретање поступка за заштиту од злостављања, лице коме се подноси захтев за заштиту од злостављања и листу посредника.

Лице за савет и подршку је дужно да саслуша запосленог, да му да савет, да га упути и информише с циљем решавања спорне ситуације.

Лице за савет и подршку је дужно да након добијене информације о постојању сумње на злостављање на раду одмах обавести директора.

Лице за савет и подршку је дужно да о свакој пријави води евиденцију у писаној форми (изјава, записник и сл.).

Члан 8.

Послодавац је дужан да у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину организује рад на начин којим се спречава појава злостављања и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

Послодавац је такође дужан да, ради препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

Послодавац може да обезбеди обуку, односно оспособљавање одређеног запосленог или запослених за обављање посредовања, као начина разрешења спорних односа повезаних са злостављањем.

Члан 9.

Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени, вршећи злостављање, проузрокује другом запосленом код истог послодавца, у складу са законом.

Послодавац који је надокнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или други запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

Члан 10.

Послодавац је ради остваривања права на заштиту од злостављања дужан да запосленима учини доступним податке о:

1. лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања (лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду), лицу за савет и подршку и лицу коме се подноси захтев за заштиту од злостављања;
2. списку посредника који се води код послодавца.

Подаци из става 1. овог члана објављују се на огласној табли и интернет сајту Послодавца.

Члан 11.

Запослени има право да писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања.

Запослени такође има право да код послодавца оствари заштиту од понашања које представља злостављање.

Члан 12.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе.

Злоупотребу права на заштиту од злостављања чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

Члан 13.

Запослени који сазна за понашање за које оправдано верује да представља злостављање има право да иницира покретање поступка за заштиту од злостављања обавештавањем лица овлашћеног за подношење захтева за покретање тог поступка, у складу са Законом.

Члан 14.

Запослени је дужан да се одазове позиву послодавца да се информише, обавештава и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

Члан 15.

Послодавац и запослени дужни су да се понашају на начин којим се поштује достојанство запослених и да настоје да у доброј вери поштују општа правила понашања на раду, и то:

1. Послодавац треба да настоји:

- да обезбеди радну околину у којој ће се послови обављати у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости,
- да развија свест код запослених о потреби узајамног поштовања, сарадње и тимског рада у извршавању радних задатака,
- да пружи добар пример тако што ће се према свима понашати љубазно, са достојанством и уз дужно поштовање,
- да омогући синдикатима да својим учешћем дају допринос у оспособљавању и раду на превенцији и спречавању злостављања,

- да омогући запосленима право да изнесу своје мишљење, ставове и предлоге у вези са обављањем посла, као и да се њихово мишљење саслуша и да због тога не трпе штетне последице;

2. Запослени треба да настоји:

- да се према другим запосленима и послодавцу понаша са достојанством, поштовањем и уважавањем,

- да личним примером допринесе стварању радне околине у којој нема злостављања на раду, као ни понашања које би могло да допринесе злостављању на раду, односно да послове обавља у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости,

- да својим учешћем да допринос у раду на превенцији и спречавању злостављања.

Члан 16.

Злостављање је свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

Злостављање је и подстицање или навођење других на понашање из става 1. овог члана.

Сексуално узнемиравање, сагласно члану 21. став 3. Закона о раду јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 17.

Ради превенције од злостављања и сексуалног узнемиравања послодавац и запослени треба да се нарочито уздрже од:

1. понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања, као што су:

- неоправдано и намерно онемогућавање запосленог да изнесе своје мишљење, као и неоправдано прекидање запосленог у говору,

- обраћање уз вику, претњу и вређање,

- узнемиравање запосленог путем телефонских позива и других средстава за комуникацију, ако то није у вези са радним процесом и послом који запослени обавља,

- друга истоврсна понашања;

2. понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, као што су:

- игнорисање присуства запосленог, односно запослени се намерно и неоправдано изолује од других запослених тако што се избегава и прекида комуникација са њим,
- неоправдана физичка изолација запосленог из радне околине,
- неоправдано одузимање запосленом средстава потребних за обављање посла,
- неоправдано непозивање на заједничке састанке,
- неоправдана забрана комуницирања са запосленим,
- друга истоврсна понашања;

3. понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог, као што су:

- вербално нападање, исмејавање, оговарање, измишљање прича, ширење неистина о запосленом уопште и у вези са његовим приватним животом,
- негативно коментарисање личних карактеристика запосленог,
- имитирање гласа, гестова и начина кретања запосленог,
- понижавање запосленог погрдним и деградирајућим речима,
- друга истоврсна понашања;

4. понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, као што су:

- неоправдане сталне критике и омаловажавања резултата рада запосленог,
- недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада,
- неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке,
- давање понижавајућих радних задатака којих су испод нивоа знања и квалификација,
- давање тешких задатака или оних који су изнад нивоа знања и квалификација,
- одређивање непримерених рокова за извршење радних задатака,
- честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду, која нису условљена процесом рада,
- неоправдано прекомерно надзирање рада,
- намерно и неоправдано ускраћивање или задржавање информација које су у вези с послом,
- манипулисање са садржином и пословним циљевима запосленог,
- злонамерно, односно злоупотребом овлашћења давање радних задатака који нису у вези са пословима за које је запослени радно ангажован,
- неоправдана, неоснована или прекомерна употреба камера и других техничких средстава којима се омогућава контрола запослених,

- неоправдано и намерно искључивање запосленог из образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених,
- друга истоврсна понашања;

5. понашања која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог, као што су:

- неоправдане сталне претње (нпр. раскидом радног односа, односно отказом уговора о раду или другог уговора) и притисци којима се запослени држи у сталном страху,
- претња да ће се против запосленог применити физичка сила,
- физичко узнемиравање које нема елементе кривичног дела,
- намерно изазивање конфликата и стреса,
- друга истоврсна понашања;

6. понашања која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем, као што су:

- понижавајући и непримерени коментари и поступци сексуалне природе,
- покушај или извршење непристојног и нежељеног физичког контакта,
- навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећавање награде, претњу или уцену,
- друга истоврсна понашања.

Члан 18.

Не сматрају се злостављањем:

1. појединачни акт послодавца (решење, понуда анекса уговора о раду, упозорење и др.), којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, против кога запослени има право на заштиту у поступку прописаном посебним законом;
2. ускраћивање и онемогућавање права утврђених законом, општим актом и уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (неисплаћивање зараде и других примања, одређивање прековременог рада супротно закону, ускраћивање права на дневни, недељни или годишњи одмор и др.);
3. радна дисциплина која је у функцији боље организације посла;
4. предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду;
5. свако неоправданоављење разлике или неједнако поступање према запосленом по било ком основу дискриминације, које је забрањено и у вези с којим се заштита обезбеђује у складу с посебним законом;
6. повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези с обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повреде или намерно увреде запосленог и друго.

Члан 19.

Заштита од злостављања остварује се:

1. покушајем превентивног деловања овлашћених лица,
2. у поступку заштите од злостављања који се остварује код послодавца и
3. у поступку пред надлежним судом.

Члан 20.

Запослени који сумња да је изложен злостављању на раду има право да се обрати лицу за које сумња да врши злостављање и да му укаже на његово понашање, а у циљу решавања спорне ситуације и без покретања поступка за заштиту од злостављања.

Запослени из става 1. овог члана, ако је то у конкретном случају изводљиво и могуће, може јасно да стави до знања лицу за које сматра да врши злостављање да је његово понашање неприхватљиво и да ће потражити законску заштиту ако такво понашање одмах не престане.

Члан 21.

Запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати лицу за савет и подршку, односно другом лицу које ужива његово поверење, ради предочавања проблема и пружања савета о начину даљег поступања и решавању спорне ситуације.

Лице за савет и подршку из става 1. овог члана треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упути и информише у циљу решавања спорне ситуације.

Члан 22.

Поступак заштите од злостављања покреће се захтевом за заштиту од злостављања у писаном облику.

Захтев се подноси лицу које је одлуком послодавца одређено као лице овлашћено за пријем захтева за заштиту од злостављања.

Ако се за злостављање не терети одговорно лице код послодавца, запослени који сматра да је изложен злостављању подноси образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања непосредно том лицу.

Захтев из става 1. овог члана може поднети лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду, уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању.

Члан 23.

Ако се за злостављање терети одговорно лице послодавца, запослени који сматра да је изложен злостављању може поднети захтев за покретање поступка посредовања непосредно том лицу.

Уколико се за злостављање терети одговорно лице послодавца, а запослени који сматра да је изложен злостављању претпоставља да поступак посредовања неће бити спроведен

непристрасно, има право да до истека рока застарелости за покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца, без подношења захтева за покретање поступка посредовања код послодавца, покренути поступак пред надлежним судом.

Члан 24.

Захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања треба обавезно да садржи:

1. податке о подносиоцу захтева,
2. податке о запосленом који сматра да је изложен злостављању, ако није подносилац захтева,
3. податке о запосленом који се терети за злостављање,
4. опис понашања за које се оправдано верује да представља злостављање,
5. трајање и учесталост понашања које се сматра злостављањем, као и датум када је последњи пут учињено такво понашање,
6. доказе које запослени који сматра да је изложен злостављању предлаже (сведоке, писану документацију, лекарске извештаје и налазе, допуштене аудио и видео снимке и друго).

Члан 25.

Захтев за заштиту од злостављања код послодавца може се поднети у року од шест месеци од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.

Истеком наведеног рока, право на покретање поступка за заштиту од злостављања застарева.

За време трајања рока од шест месеци од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање, као и за време вођења поступка посредовања не теку рокови застарелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе.

Члан 26.

По пријему захтева за покретање поступка за заштиту од злостављања, послодавац је дужан да у року од три дана од дана пријема странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа.

Такође, уколико се за злостављање не терети одговорно лице код послодавца, послодавац може да прихвати захтев за посредовање у року од три дана од дана пријема захтева.

Запослени који сматра да је изложен злостављању, запослени који се терети за злостављање и представник послодавца, као и послодавац и запослени који сматра да је изложен злостављању споразумно одређују или бирају лице за вођење поступка посредовања (посредник), у року од три дана од дана пријема предлога послодавца.

Члан 27.

За посредника може бити одређено, односно изабрано лице које ужива поверење обе стране у спору.

Посредник је неутрална особа која посредује између страна у спору у циљу решавања њиховог спорног односа.

Посредник је дужан да поступа независно и непристрасно.

Посредник се може изабрати са списка посредника који се води код послодавца - у складу са колективним уговором, односно код органа, организације или установе за посредовање - у складу са законом.

Посредник се може изабрати и са списка посредника социјално-економског савета сачињеног на предлог социјалних партнера, као и списка удружења грађана чији су циљеви усмерени на послове посредовања, односно заштите од злостављања.

Члан 28.

Послодавац или друго овлашћено лице код послодавца дужно је да у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злостављања, обема странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа и да предложи да изаберу лице са списка посредника код послодавца или са другог списка, у складу са Законом, односно да предложи посредника за конкретан случај.

Уколико се стране у спору и послодавац, односно овлашћено лице код послодавца не споразумеју о одређивању, односно избору посредника, послодавац или друго овлашћено лице код послодавца је дужно да без одлагања подносиоцу захтева и запосленом који сматра да је изложен злостављању (а није подносилац захтева) достави писмено обавештење да поступак посредовања није успео, због тога што није постигнут споразум о одређивању, односно избору посредника.

Од дана достављања наведеног обавештења почиње да тече рок од 15 дана, прописан Законом, за подношење тужбе суду за заштиту од злостављања.

Члан 29.

Поступак посредовања је хитан и затворен је за јавност.

Исти се спроводи тако што посредник странама у спору помаже да постигну споразум и предузима скуп потребних мера и радњи да до њиховог споразума дође.

У поступку посредовања, на захтев стране у спору, може да учествује и представник синдиката.

Подаци прикупљени у току посредовања представљају тајну и могу се саопштавати само учесницима у поступку и надлежним државним органима у вези са поступком за заштиту од злостављања.

Члан 30.

Стране могу да се споразумеју о начину на који ће се поступак посредовања спровести.

Ако стране не постигну споразум о начину спровођења поступка, посредник ће спровести поступак посредовања на начин који сматра да је одговарајући, имајући у виду околности спорног односа и интересе страна у спору, уз поштовање начела хитности.

Посредник може да води заједничке и одвојене разговоре са странама у спору, као и да уз сагласност једне стране другој пренесе и предочи предлоге и ставове о појединим питањима.

Посредник може да даје предлог могућих начина за решавање спора, али не може странама у спору да намеће решење.

Члан 31.

Уколико оцени да прети опасност од наступања ненакнадиве штете запосленом који сматра да је изложен злостављању, посредник може послодавцу доставити образложену иницијативу за једну од следећих мера која ће трајати - до окончања поступка за заштиту од злостављања:

1. премештај запосленог који се терети за злостављање у другу радну околину - на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом;
2. удаљење запосленог који се терети за злостављање са рада уз надокнаду зараде, у складу са законом.

Члан 32.

Поступак посредовања треба да се окончава у року од осам радних дана од дана одређивања, односно избора посредника на један од следећих начина:

1. закључивањем писменог споразума између страна у спору,
2. одлуком посредника, после консултације са странама, да се поступак обуставља, јер даљи поступак није оправдан,
3. изјавом једне или обе стране у спору да одустају од даљег поступка.

Уколико је то неопходно из оправданих разлога, рок за окончање поступка посредовања може се продужити на максималних 30 дана од дана одређивања, односно избора посредника.

Члан 33.

Сматра се да поступак посредовања није успео:

1. ако стране у спору не одреде, односно не изаберу посредника који треба да води поступак посредовања. У том случају послодавац је дужан да подносиоцу захтева за заштиту од злостављања, односно запосленом који сматра да је изложен злостављању (ако није подносилац тог захтева) - достави обавештење да поступак посредовања није успео;
2. ако се поступак посредовања оконча одлуком посредника, после консултације са странама, да се поступак обуставља, јер даљи поступак није оправдан или изјавом стране у спору о одустајању од даљег поступка. Тада је посредник дужан да,

најкасније у року од три дана од дана истека рока из члана 32. овог правилника странама у спору и послодавцу достави одлуку о обустављању поступка, односно обавештење да је једна од страна у спору одустала од даљег поступка.

Члан 34.

Када поступак посредовања успе, стране у спору уз учешће посредника закључују споразум који у себи нарочито садржи мере које су усмерене на престанак понашања које представља злостављање, односно искључење могућности настављања таквог понашања - злостављања.

Дејство споразума постигнутог у поступку посредовања зависи од воље страна у спору, ако је споразумом обухваћено уређивање понашања у њиховом међусобном односу.

Споразум може садржати препоруке послодавцу у погледу отклањања могућности настављања злостављања (премештај запосленог у другу радну околину или друге мере које се тичу статуса и права страна у спору).

Послодавац може прихватити препоруке садржане у споразуму уколико су у складу са законом и његовим пословном политиком.

Члан 35.

У случају да поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања,

Послодавац је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе, у складу са законом и Правилником о раду Послодавца (чл. 108-111.).

Послодавац може запосленом који је одговоран за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе из става 1. овог члана, поред санкција прописаних законом и Правилником о раду Послодавца, да изрекне једну од следећих мера:

1. опомена;
2. мера удаљења са рада од 4 до 30 радних дана без накнаде зараде;
3. мера трајног премештаја у другу радну околину - на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом.

Непоштовање Закона о спречавању злостављања на раду и овог правилника, као и недолично, насилничко или увредљиво понашање према запосленима, сматра се тежом повредом радне обавезе, у складу са чланом 110. Правилника о раду Послодавца.

Члан 36.

Ако запослени коме је због вршења злостављања изречена једна од мера садржаних у члану 35. овог правилника у року од шест месеци од дана изрицања мере поново изврши злостављање - послодавац може да му откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа, у складу са законом.

Члан 37.

Ако посредовање није успело, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или да је злоупотребљено право на заштиту од злостављања,

Послодавац је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе, у складу са законом.

Послодавац је дужан да одлуку донету у поступку утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање достави и запосленом који сматра да је изложен злостављању.

Члан 38.

Обавештења и одлуке које се доносе у поступку заштите од злостављања код послодавца, од чијег достављања почињу да теку рокови за подношење тужбе суду утврђени Законом достављају се запосленом према правилима личног достављања, у складу са законом.

Члан 39.

Ако запосленом који сматра да је изложен злостављању према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете, послодавац је дужан да, до окончања поступка за заштиту запосленог од злостављања код послодавца, запосленом који се терети за злостављање изрекне једну од следећих мера:

1. премештај у другу радну околину - на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом;
2. удаљење са рада уз надокнаду зараде, у складу са законом.

Члан 40.

Запослени, коме према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради ако послодавац не предузме неку од мера предвиђених чланом 39. овог правилника.

У случају из става 1. овог члана запослени је дужан да без одлагања обавести послодавца као и надлежни орган инспекције рада о одбијању рада.

За време одбијања рада запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца.

Запослени који је одбио да ради дужан је да се врати на рад по предузимању мера из члана 39. овог правилника од стране послодавца, а најкасније до окончања поступка заштите од злостављања код послодавца.

Запосленом који је одбио да ради не може да се откаже уговор о раду, односно изрекне мера престанка радног односа.

Члан 41.

Покретање поступка за заштиту од злостављања од стране запосленог, као и учешће у том поступку не може да буде основ за предузимање неке од следећих радњи послодавца:

- стављање запосленог у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада,
- покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности запосленог, отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада и проглашавање запосленог вишком запослених, у складу са прописима којима се уређују радни односи.

Право на заштиту из става 1. овог члана има и запослени који укаже надлежном државном органу на повреду јавног интереса утврђеног законом, учињену од стране послодавца, а основано сумња да ће бити изложен злостављању.

Запослени, за кога се у складу са законом утврди да је злоупотребио право на заштиту од злостављања, не ужива заштиту у смислу става 1. овог члана.

Члан 42.

Запослени који сматра да је изложен злостављању, а који није задовољан исходом поступка посредовања, односно поступка за утврђивање одговорности запосленог који се терети за злостављање, може да поднесе тужбу суду.

Право да поднесе тужбу против послодавца због злостављања на раду или у вези са радом има и запослени који није задовољан исходом поступка заштите од злостављања код послодавца, у року од 15 дана од дана достављања обавештења, односно одлуке из члана 38. овог правилника.

Тужбом се не може побијати законитост појединачног акта послодавца којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима запосленог из радног односа. Против тог акта запослени има право на судску заштиту - у складу са посебним законом којим је прописана судска заштита.

Спор из ст. 1. и 2. овог члана јесте радни спор.

Члан 43.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца. Послодавац је дужан да правилник достави репрезентативном синдикату, у складу са Правилником о раду.

Број: 1704

Објављено на огласној табли: 26.10.2026. године

Председник Управног одбора